

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников МАДОУ
«ЦРР - детский сад № 89» г.Сыктывкара
Протокол № 1
от « 30 » сентября 2017 г.

УТВЕРЖЕНО



Директор М.А. Дю...
«ЦРР - детский сад № 89»
г. Сыктывкарчук

Принято общим собранием 20 августа 2017 г. №181

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

**Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 89»
г. Сыктывкара**

с 01 сентября 2017 года

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда – это локальный нормативный акт МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 89».
2. Настоящее Положение о системе оплаты труда в МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 89» г. Сыктывкара (далее учреждение) разработано в соответствии с:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Федеральным Законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Распоряжением Правительства № 2190-р от 26.11.2012 «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда»;
 - Приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
 - Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени»;
 - Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми от 17.06.14 № 77 «О разработке показателей эффективности»;
 - Приказом Министерства образования и науки РФ от 05.12.2014 г. №1547 «Об утверждении показателей, характеризующие общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющий образовательную деятельность»;
 - Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» от 21.04.2014 №4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (в ред. Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 26.07.2017 № 7/2650);
 - Постановлением «О внесении изменений в постановление Главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 29.09.2008 г. № 9/3775 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар» (в ред. от 19.09.2014 № 9/3507);
 - Уставом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 89» г. Сыктывкара и Правил внутреннего трудового распорядка.
3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности учреждения.
4. **Заработная плата работников** – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой

работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК).

Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата - ее части:

1. основная (постоянная) часть заработной платы (оклад, тарифная ставка);
2. компенсационные выплаты;
3. стимулирующие выплаты.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5. Заработок работников МАДОУ подлежит налогообложению в порядке и размерах, установленных действующим законодательством.

6. Минимальный размер оплаты труда

Минимальная заработная плата устанавливается Федеральным законом - размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

7. **Оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

8. Компенсационные выплаты

- с тяжелыми, вредными (опасными) и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ, Закон Республики Коми от 06.10.2005 N 93-РЗ);
- в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время, совмещение и т. д.) (ст. 149-154 ТК РФ, Постановление № 4/1346, Постановление №9/3775);
- за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника (Постановление № 4/1346, Постановление №9/3775);
- молодым специалистам (Постановление № 4/1346).

9. Стимулирующие выплаты

Основание Постановление № 4/1346, Постановление №9/3775.

Назначаются в виде надбавок:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за выслугу лет, стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

10. Премии

Премия – вид стимулирующей надбавки, осуществляемой сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов и взятых на себя обязательств (инициативность и творчество).

11. Штатные работники

Работники, работающие в учреждении на постоянной основе по Трудовому договору.

12. Совмещение профессий

Совмещение профессий (должностей) допускается в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса). Размер дополнительной оплаты устанавливается по соглашению сторон.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а учреждение - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Замещение должностей

1. Исполнение должностных обязанностей одного лица другим лицом на период отпуска, командировки, болезни основного лица;

2. Замещение вакансий.

Доплата за совмещение профессий (должностей), в том числе при замещении отсутствующего работника, когда такая обязанность возложена должностной инструкцией на работника, устанавливается соглашением сторон в каждом конкретном случае.

13. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (ст.60.2 ТК РФ)

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а учреждение - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Оплата труда за расширенную зону обслуживания оплачивается до 100 % от должностного оклада по соглашению сторон.

14. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.60.2 ТК РФ)

Имеет место, когда отсутствующий работник не выполняет трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором, но за ним сохраняется его место работы (например, на время командировки), а замещающий его работник выполняет и свои обязанности, и работу временно отсутствующего работника. Обязанности отсутствующего работника руководитель, учреждения может возложить как на одного работника, так и распределить между несколькими работниками. Если исполняющий данные обязанности работник освобождается от основной работы, то это является временным переводом на другую работу (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ), а не выполнением дополнительной работы. Если же работник исполняет обязанности по вакантной должности без освобождения от основной работы, то в данном случае следует говорить о совмещении профессий (должностей), либо расширении зон обслуживания, увеличении объема работ.

Оплата за исполнение обязанностей отсутствующего работника, устанавливается по соглашению сторон, в каждом конкретном случае.

15. Работники совместители

Заключение трудового договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

16. Учреждение, в пределах фонда оплаты труда учреждения (субсидия, внебюджетная деятельность – деятельность, приносящая доход), может самостоятельно определять порядок, условия и размеры стимулирующих доплат, премий и других мер материального стимулирования.

17. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников

17.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

2) фонд выплат компенсационного характера (доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных; доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей; доплаты молодым специалистам);

3) фонд выплат стимулирующего характера (надбавка за выслугу лет; надбавка за интенсивность и высокие результаты работы; надбавка за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы). Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат организаций объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в образовательных организациях определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации

4) прочие доплаты и выплаты (средства на оплату лиц, замещающих уходящих в отпуск).

17.2. Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

18. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

19. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

20. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам при наличии финансовых средств Учреждения, за фактически отработанное время.
21. Настоящее Положение принято общим собранием работников, утверждено приказом директора и регулирует порядок оплаты труда работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 89».
22. Положение вступает в действие с момента издания приказа. По инициативе работников учреждения, директора и общего собрания работников Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

II. Установление должностных окладов (ставок заработной платы) административного персонала, педагогического персонала и других работников учреждения

1. Должностные оклады административного персонала

- 1.1. Должностной оклад заместителя директора по административно-хозяйственной части устанавливается в зависимости от группы по оплате труда директора, определяемой в соответствии с Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014 № 4/1346 (в действующей редакции), Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 29.09.2008 № 9/3775 (в действующей редакции) и устанавливается в следующих размерах:

	Наименование должности и требованиям к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Директор высшей квалификационной категории	13 440	12915	12 495	12 075
2.	Заместитель директора по АХЧ	11 424	10 978	10 621	10 264

2. Должностные оклады педагогических работников

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1.	Старший воспитатель	6 860
2.	Воспитатель	6 860
3.	Музыкальный руководитель	6 000
4.	Педагог-психолог	6 860
5.	Педагог дополнительного образования	6 860

3. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1.	Младший воспитатель	4 935
2.	Шеф-повар	4 200
3.	Специалист по кадрам	4 200
4.	Специалист по охране труда	3 805
5.	Документовед	3 805

4. Должностные оклады обслуживающего персонала

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (оклад, тарифная ставка) (руб.)
1.	Повар детского питания 5 разряд	3 685
2.	Оператор стиральных машин 5 разряд	3 685
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 3 разряд	3 535
4.	Кладовщик	3 475
5.	Кастелянша	3 475
6.	Подсобный рабочий	3 475
7.	Уборщик служебных помещений	3 475
8.	Сторож	3 475
9.	Дворник	3 410

III. Установление размеров повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работникам:

3.1. На основании Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014 № 4/1346 (в ред. от 26.07.2017), Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 29.09.2008 № 9/3775

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы)
3.1.1.	За реализацию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ дошкольного образования в соответствии с лицензией Старшему воспитателю, воспитателям, музыкальным руководителям:	15
3.1.2.	Педагогическим работникам за наличие - высшей квалификационной категории - первой квалификационной категории	60 45
3.1.3.	Директорам, воспитателям, старшим воспитателям, музыкальным руководителям, владеющим коми языком и применяющим его в практической работе в образовательных организациях с изучением коми языка как родного (как неродного)	15
3.1.4.	Шеф-повару, как осуществляющему трудовую деятельность в учреждении отнесенному к: - 1 группе по оплате труда руководителей.	35

3.2. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) без учета повышения по другим основаниям.

3.3. Повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок).

IV. Установление компенсационных выплат.

4.1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) Доплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3) Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

4) Доплаты молодым специалистам.

4.2. Доплаты работникам за работу в ночное время.

4.3. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в размерах и на условиях, определенных в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в % к должностным окладам, окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в ночное время - за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	35
2.	На работах с тяжелыми и вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) - шеф-повар - повар детского питания - подсобный рабочий	4 4 4
3.	За работу в праздничные дни	В двойном размере

Конкретный размер доплат и сроки их установления устанавливаются приказом директора учреждения.

4.5. Доплаты работникам учреждений образования за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы)
4.5.1.	За ведение делопроизводства, за работу с архивом образовательной организации, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму	до 10
4.5.2.	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях по определению профессиональной компетентности	до 15

	педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных комиссиях устанавливается на период аттестационной комиссии)	
4.5.3.	Педагогическим работникам за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы	до 20
4.5.4.	Педагогическим работникам за организацию и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье.	до 15
4.5.5.	Педагогическим работникам за работу с детьми из социально неблагополучных семей.	до 15
4.5.6.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами в дошкольных образовательных организациях, образовательных организациях дополнительного образования.	до 10
4.5.7.	Младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им культурных, санитарных и гигиенических навыков	до 30

Конкретный перечень работников, которым может быть установлена доплата и срок их установления устанавливаются директором в зависимости от объема и значимости работ.

4.6. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании	30
Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием	35

4.7. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных образовательных организациях МО ГО "Сыктывкар".

4.8. Молодым специалистам – воспитателям, старшим воспитателям учреждения размер доплаты, в соответствии с таблицей пункта 4.6, увеличивается на 15 процентов должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

4.9. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора.

4.10. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательные

организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

4.11. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в образовательные организации в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.12. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательной организации

V. Установление выплат стимулирующего характера.

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты работы труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждения.

5.2. Система выплат стимулирующего характера работникам учреждения предусматривает:

- **длительные (постоянные) стимулирующие выплаты** – устанавливаются на определенный период в процентном отношении к должностному окладу. Размер и срок (не более 1 года), на который устанавливаются длительные выплаты, определяются приказом директора на основании протокола экспертной комиссии в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничивается;
- **разовые стимулирующие выплаты** (выплаты по итогам работы за месяц) – размер, порядок и условия применения, которых определяются приказом директора на основании протокола экспертной комиссии в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничивается.

5.3. Выплатами стимулирующего характера являются:

5.3.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

5.3.2. Надбавки за качество выполняемых работ;

5.3.3. Надбавки за выслугу лет;

5.3.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в процентном выражении от должностного оклада (тарифной ставки) с учетом районного коэффициента и северной надбавки приказом директора.

Под премированием понимается выплата денежных сумм сверх основного заработка работника в целях поощрения за достигнутые успехи в работе и стимулирования дальнейшего их профессионального возрастания.

5.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер доплат в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы)
1.	Директор	до 150%
2.	Заместитель директора	до 120%
3.	Другие работники	до 100%

5.5. Старшему воспитателю устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере не менее 5% к должностному окладу (ставке заработной платы) в случае осуществления им руководства подчиненными работниками.

5.6. Работникам в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:

5.6.1. Работникам, награжденным наградами, при условии соответствия наград профилю образовательного учреждения:

№ п/п	Наименование ведомственной награды	Размер доплат в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Работникам награжденным ведомственными наградами, нагрудными знаками:	
	Почетный работник общего образования Российской Федерации;	10
	Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации	10
2.	Почетная грамота Министерства образования Республики Коми	6

Примечание: Выплата производится только по одному основанию, указанному по п.5.6.1. в позициях 1 – 2, на основании письменного заявления работника.

5.7. Надбавки за выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам, младшим воспитателям, другим служащим и высококвалифицированным рабочим в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, в учреждении образования на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4.6. настоящего Положения.

5.8. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

5.8.1. Период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих.

5.8.2. Период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов.

5.8.3. Период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях,

должностях специалистов и других служащих.

5.8.4. Период работы на государственной гражданской и муниципальной службе.

5.8.5. Период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах.

5.8.6. Время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

5.9. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.10. Работникам учреждения, выполняющим незначительную работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

5.11. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

5.12. Выплаты надбавок за интенсивность и высокие результаты, качество выполненной работы, размеры и условия их осуществления, определяются в учреждении в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте учреждения.

5.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполненной работы.

5.14. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности работников создается экспертная комиссия, которая согласуется на общем собрании работников и утверждается приказом директора.

5.15. Председателем экспертной комиссии является директор.

5.13. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников производится ежеквартально на заседании комиссии об оценке профессиональной деятельности педагогических работников.

5.16. По итогам оценки деятельности данной экспертной комиссии директор МАДОУ издает приказ о стимулирующих выплатах педагогическим работникам.

5.17. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ заместителю руководителя, педагогическим работникам, остальным работникам учреждения устанавливаются в процентном выражении от должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) с учетом районного коэффициента и северной надбавки приказом директора учреждения.

5.18. Стимулирующие выплаты могут производиться на основании служебных записок старшего воспитателя, заместителя директора по АХЧ по итогам работы за месяц.

VI. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам

6.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работникам МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 89» устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности педагогических работников (воспитателей, музыкальных

руководителей, педагога – психолога), старшего воспитателя, заместителя директора по АХЧ, младших воспитателей.

**Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников
(воспитателей, музыкальных руководителей, педагога – психолога)**

№ п/п	Количественные и качественные. Показатели оценки результативности и эффективности деятельности	Способ оценивания	Наличие подтверждающих документов	Максимальные баллы	Фактическое количество баллов	
					педагог	комиссия
1.	Эффективность реализации ОПДО					
1.1	Соответствие предметно – пространственной развивающей, предметно – пространственной среды в группе, на территории, требованиям ФГОС	Личный вклад воспитателя в предметно – пространственную среду в группе Личный вклад воспитателя в предметно – пространственную среду на территории	Самоанализ воспитателя	До 3 баллов До 3 баллов		
1.2.	Наличие качества продуктов деятельности с детьми	Представление макетов, коллективных работ, лепбуки, выставки и т. д.)	Справка старшего воспитателя	До 3 баллов		
1.3	Использование в образовательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотека и т.д.)	Наличие опыта посещения с детьми в соответствии с планом	Самоанализ воспитателя, справка старшего воспитателя	До 3 баллов		
1.4.	Участие воспитанников в конкурсах выставках, фестивалях на районном, городском, республиканском, федеральном уровне	Участие – 0,5 баллов, Наличие призового места в заочном конкурсе –1 балл, Наличие призового места в очном конкурсе – 3 балла.	Сертификаты участника, дипломы победителя Учитывается в квартал участие только в одном конкурсе.	До 3 баллов		
1.5.	Реализация концепции развития этнокультурного образования в Учреждении	Наличие элементов Этнокультурной направленности в оформлении (стенды игры, танцы, песни и т.д.)	Самоанализ воспитателя	До 3 баллов		
1.6	Участие в формировании	Наличие новостей 1 раз в месяц	Данные ответственног	До 3 баллов		

	позитивного имиджа учреждения посредством размещения информации, новостей на страничке в группе		о за сайт			
1.7.	Внедрение инновационных технологий в педагогическом процессе, использование ИКТ, новые формы проведения утренников, развлечений, интегрированных занятий	Конспект занятий, развлечений, интегрированных занятий в соответствии с планом работы	Предоставление методического продукта: Видеоматериалы, конспекты, фотоотчеты	До 3 баллов		
1.8.	Проведение для детей краткосрочных образовательных практик, связанных с рукоделием, лепкой и т.д. (кружковая работа)	Результаты работы	Перспективный план, самоанализ воспитателя, справка старшего воспитателя	До 3 баллов		
1.9.	Положительная динамика продвижения ребенка по траектории индивидуальной образовательной	Не менее чем у 85 % детей	Аналитическая справка старшего воспитателя	До 3 баллов		
1.10	Реализация воспитательно – образовательного процесса в условиях переукомплектованной группы	Укомплектованность группы сверх муниципального задания	Данные документов	До 10 баллов		
	ВСЕГО			До 37		
2.	Эффективность инновационной (методической, организационной) деятельности					
2.1.	Продуктивное участие в деятельности стажировочных площадок	Наличие подтверждающих документов, выступление перед коллективом	Методический продукт- 1 балл, Наличие сертификата – 1 балл.	До 2 баллов		
2.2.	Участие в формировании	Наличие конспектов и	Сертификат участника,	До 3 баллов		

	позитивного имиджа учреждения через трансляцию опыта работы (мастер - классы, стажировка на региональном и муниципальном уровне)	текстов выступлений, видеоролики, презентации	отзыв, договор, приказ			
2.3.	Трансляция и распространение личного опыта педагога: наличие публикации на региональном, муниципальном и федеральном уровне	Наличие публикаций	Копия опубликованной статьи, ссылка на интернет - источник	До 3 баллов		
2.4.	Участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня	Наличие сертификата участника конкурса, дипломы победителя	Заочная форма – 1 балл, Очная форма – 3 балла.	До 10 баллов		
	ВСЕГО			До 18		
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса					
3.1	Проведение комплексной работы по снижению заболеваемости воспитанников (дни здоровья и т.д.)	Наличие конспектов и текстов выступлений, видеоролики, презентации	Анализ заболеваемости (мед. сестра). Снижения показателей пропусков по болезни. Самоанализ воспитателя.	До 3 баллов		
3.2.	Регулярность получения услуги дошкольного образования воспитанниками. Доля посещаемости воспитанников	Выполнение плана посещаемости за предыдущий квартал РВ - 70% - 5 бал. ДВ 80% - 5 бал. 75% - 7 баллов 85% - 7 баллов 80% - 10 баллов 90% - 10 баллов	Анализ выполнения плана посещаемости и. Сводная таблица за квартал Самоанализ воспитателя.	До 10 баллов		
3.3	Обеспечение безопасности пребывания участников образовательного процесса	Отсутствие травматизма	Анализ (мед. сестра)	До 2 баллов		
	ВСЕГО			До 15		
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями					

ВОСПИТАННИКОВ						
4.1.	Организация партнерского взаимоотношения с родителями для решения образовательных задач	Проведение не менее двух эффективных коллективных форм работы с родителями, проведения индивидуальных работ с семьями (дни открытых дверей, проведение мастер классов родителями, совместные творческие проекты, театрализованные представления, акции)	Протоколы, фотовыставки отзывы, программы проведения и т.д.	До 4 баллов		
4.2.	Качество взаимоотношения с родителями (проведение родительских собраний)	Участие родителей в собрании – 75-84% – 1 балл, 85-94% – 2 балла, Свыше 95% – 3 балла	Протокола родительских собраний	До 3 баллов		
4.3.	Удовлетворенность потребителей качеством деятельности педагогов	Анкетирование родителей, онлайн анкеты 80% - 1 балл, Менее 80% - 0 баллов, Свыше 80 % - 3 балла.	Сводная таблица анкетирования	До 3 баллов		
ВСЕГО				До 10		
ИТОГО				80 баллов		

Суммарная оценка эффективности деятельности педагогических работников ДООУ	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
76-80 баллов	100%
66-75баллов	70%
56 – 65 баллов	50%
46 -55 баллов	40%
36 – 45 баллов	30%
26 – 35 баллов	20%
11-25 баллов	15%
1-10 баллов	5%

Показатели оценки эффективности деятельности старшего воспитателя

№	Количественные и качественные показатели оценки результативности и эффективности деятельности	Способ оценивания	Наличие подтверждающих документов	Максимальные баллы	Фактическое количество баллов	
					педагог	комиссия
1.	Эффективность реализации ОПДО					
1.1	Обеспечение выполнения ФГОС к условиям реализации ООПО.	Наличие планов у педагогов, общий план по Учреждению- 1 балл Реализация плана – 2 балла	Акт (по результатам проверки)	До 3		
1.2.	Использование педагогами Учреждения в образовательной деятельности информационных технологий и методик, различные формы организации образовательного процесса	Использование технологий и методик- 1 балл; Различные формы организации образовательного процесса- 2 балла	Акт (по результатам проверки)	До 3		
1.3.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнёрами, организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей.	Наличие планов работы- 3 балла	Акт (по результатам проверки)	До 3		
1.4.	Реализация в образовательной деятельности ИКТ	Использование 95% педагогов-3 балла Использование 70 % педагогов- 2 балла Менее 70 % - 1 балл	Акт по результатам	До 3		
1.5.	Участие Учреждения в конкурсах, соревнованиях,	1. Менее 5 раз- 1 балл Более 5 раз- 3 балла 2. заочные.		До 10		

	фестивалях, мероприятиях разного уровня	Муниципальный уровень- 0.5 баллов; республиканский уровень – 1 балл; федеральный уровень- 2 балла. 3. очные муниципальный уровень- 1 балла; республиканский уровень– 1 балл; федеральный уровень- 0.5 баллов.				
1.6.	Уровень квалификационной категории педагогических работников Учреждения	Наличие более чем у 50% педагогических работников высшей и первой квалификационной категории- 3 балла; 30-49%- 1 балл; Менее 30%- 0 баллов. Количество педагогов, повысивших категорию -4 балла	справка	До 7		
1.7.	Удовлетворенность качеством деятельности Учреждения	Наличие онлайн анкет- 1 балл Степень удовлетворенности по результатам мониторинга 80% и более- 4 балла; 60-79%- 2 балла; менее 59%- 0 баллов	Информация педагога - психолога	До 5		
1.8.	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов	Наличие выполнения графика аттестации (и своевременно вручение уведомления о сроках аттестации)- 1 балл; Система мероприятий, способствующих повышению мотивации педагогов и прохождения квалификации- 1 балл; 100% подтверждения заявленной	Акт по результатам	До 3		

		категории- 1 балл				
1.9.	Предоставление материалов для официального сайта Учреждения в информационной-телекоммуникационной сети «Интернет»	Соответствие сайта требованию законодательства- 2 балла;	Данные директора	До 2		
1.10	Работа с обращениями граждан	Ведение журнала телефонного обслуживания- 1 балл;		До 2		
		Книги отзывов- 1 балла				
	ВСЕГО			41		
2.	Эффективность инновационной (методической, организационной) деятельности учреждения					
2.1	Эффективность работы сетевого взаимодействия ДО.	Доля педагогов успешно завершивших обучение по образовательным программам в сетевом формате и получивших сертификаты в течение года - выше 70%- 3 балла - от 50 до 69%- 2 балла - менее 30%- 0баллов	Акт по результатам	До 3		
2.2	Реализация концепции развития этно-культурного образования Республики Коми	Наличие программы, проекта, методических рекомендаций по этно-культурному образованию- 2 балла; Наличие элементов этно-культурной направленности Учреждения (орнаменты, стенды)- 1 балл		До 3		
2.3	Организация формирования позитивного имиджа Учреждения	Наличие программы, положений	Отзывы	До 3		

	через трансляцию опыта работы (мастер классы, стажировка на региональном и муниципальном уровне, проведение муниципальных конкурсов на базе детского сада)					
2.4	Трансляция и распространение личного опыта работы	Наличие публикаций – 3 балла, Участие в конкурсах: очно – 7 баллов, заочно – 1 балл		До 11		
	ВСЕГО			20		
3.	Эффективность обеспечения условий направленных на безопасность участников образовательного процесса					
3.1	Обеспечение безопасности пребывания в Учреждении участников образовательного процесса	Отсутствие травматизма- 2балла; Наличие- 0 баллов	Информация от специалиста по охране труда	До 2		
3.2	Выполнение планов посещаемости	Посещаемость 70%- 5 балла; Свыше 70% - 7 баллов	Информация докумен-товед а	До 7		
	ВСЕГО			9		
	ИТОГО			70 баллов		

Суммарная оценка эффективности деятельности педагогических работников Учреждения	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
61-70 баллов	До 100%
51-60 баллов	До 70%
41-50 баллов	До 50%
31-40 баллов	До 40%
21-30 баллов	До 30%
11-20 баллов	До 20%
1-10 баллов	До 10%

Показатели оценки эффективности деятельности заместителя директора по АХЧ

№	Показатели эффективности деятельности. Критерии оценки	Наличие подтверждающих документов	Максимальные баллы	Фактическое количество баллов	
				Замдиректора по АХЧ	примечание
1.	Оперативность своевременной организации ремонтных работ в связи с ветхостью здания, сантехнического оборудования	Самоанализ	5		
2.	Организация мероприятий по энергосбережению (положительная динамика расходов)	Таблица бухгалтерии	5		
3.	Создание безопасных условий в здании и на территории учреждения	Акт	5		
4.	Выполнение особо важных и ответственных работ	Данные директора	10		
5.	Отсутствие факторов нарушений действующего законодательства по результатам проверок	Акт, справка	5		
6.	Своевременная сдача отчетности	Самоанализ	5		
7.	Содержание территории, здания в соответствии СанПин	Акт проверок специалистом по охране труда	5		
8.	Своевременность учета материальных ценностей (отсутствие замечаний инвентаризационной комиссии)	Акт	5		
9.	Качественное планирование и своевременное осуществление закупок материальных ценностей, расходных материалов, своевременное оформление закупочной документации	Самоанализ	10		
10.	Организация работы по благоустройству и озеленению территории	Самоанализ	5		
	ИТОГО		60 баллов		

Суммарная оценка эффективности деятельности заместителя директора по АХЧ Учреждения	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
56-60 баллов	До 100%
46-55 баллов	50%
36-45 баллов	40%
26-35 баллов	30%
11-25 баллов	20%
1-10 баллов	10%

Показатели оценки эффективности деятельности младших воспитателей

№	Показатели эффективности деятельности. Критерии оценки	Наличие подтверждающих документов	Максимальные баллы	Фактическое количество баллов	
				Младший воспитатель	примечание
1.	Высокие показатели по выполнению санэпидрежима по итогам проверок	Акт	5		
2.	Качественная организация питания в группе	Акт	5		
3.	Интенсивность труда в оказании помощи воспитателям в одевании детей на прогулку	Приказ	5		
4.	Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности	Самоанализ	5		
5.	Рациональное использование энергоресурсов – водо и энергопотребление	Акт заместителя директора по АХЧ	5		
6.	Выполнение плана посещаемости за предыдущий квартал: РВ 70% и более ДВ 80% и более	Справка воспитателя	5		
7.	Участие в конкурсе профмастерства	Приказ	15		
8.	Благоприятный психологический климат в группе (отсутствие жалоб со стороны воспитателей)	Справка воспитателя	5		
9.	Помощь в оснащении предметно-развивающей среды или в оформлении группы	Самоанализ	5		
10.	Сохранность материальных ценностей, отсутствие боя посуды	Акт заместителя директора по АХЧ	5		
	ИТОГО		60 баллов		

Суммарная оценка эффективности деятельности Младших воспитателей Учреждения	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
56-60 баллов	До 100%
46-55 баллов	40%
36-45 баллов	30%
26-35 баллов	20%
11-25 баллов	10%
1-10 баллов	5%

VII. Критерии установления выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

Разовые выплаты устанавливаются в соответствующем порядке на основании критериев оценки деятельности работников, исходя из занимаемых должностей, и устанавливаются по результатам за конкретный месяц.

№ п/п	Критерии оценки результативности работников	Доплаты в % к должностным окладам/ тарифным ставкам
<i>Кладовщик</i>		
7.1.	- за интенсивность и высокие результаты работы по организации хранения, расходования продуктов питания	до 30
7.2.	- за организацию работы по своевременному заключению договоров с организациями	до 30
7.3.	- за разгрузку и погрузку продуктов	до 20
7.4.	- за оказание помощи в чистке овощей и подготовке заготовок	до 20
<i>Кастелянша</i>		
7.5.	- за качественный и своевременный ремонт мягкого инвентаря, спецодежды	до 50
7.6.	- за пошив костюмов высокого качества к утренникам, праздникам	до 20
7.7.	- за непосредственное осуществление функции в процессе организации детей на прогулку	до 30
<i>Специалист по кадрам</i>		
7.8.	- за выполнение функций уполномоченного по социальному страхованию	до 20
7.9.	- за организацию работы по защите персональных данных работников	до 20
7.10.	- за подготовку и своевременную сдачу отчетов и размещение информации на официальном сайте ГМУ	до 50
7.11.	- за организацию работы по оформлению договоров по материнскому капиталу	до 10
<i>Документовед</i>		
7.12.	- за организацию работы по оформлению документов по компенсации части родительской платы	до 30
7.13.	- за своевременное размещение и обновление информации на сайте ДОУ	до 30
7.14.	- за подготовку и своевременную сдачу отчетности	до 40
7.15.	- за интенсивность труда, связанную с объемами увеличения работы	до 30
<i>Специалист по охране труда</i>		
7.16.	- за подготовку и своевременную сдачу отчетности	до 30
7.17.	- за организацию работы по коррупции	до 40
7.18.	- за непосредственное осуществление функции в процессе организации детей на прогулку	до 30
<i>Шеф-повар, повар, подсобный рабочий</i>		
7.19.	- за содержание пищеблока в образцовом состоянии	до 40

№ п/п	Критерии оценки результативности работников	Доплаты в % к должностным окладам/ тарифным ставкам
7.20.	- за интенсивность труда, связанную с объемами увеличения работы	до 30
7.21.	- за соблюдение требований по организации сбалансированного питания (объем порций, готовых блюд, график закладки продуктов, оформление маркировки инвентаря)	до 30
Оператор стиральных машин		
7.22.	- за интенсивность труда, связанную с объемами увеличения работы	до 50
7.23.	- за непосредственное осуществление функции в процессе организации детей на прогулку	до 50
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
7.24.	- за оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок	до 100
Уборщик служебных помещений		
7.25.	- за образцовое санитарно-гигиеническое состояние закрепленной территории	до 70
7.26.	- за непосредственное осуществление функции в процессе организации детей на прогулку	до 30
Сторож		
7.27.	- за отсутствие замечаний по обеспечению сохранности здания и имущества учреждения, детских построек, цветников и огорода на территории учреждения	до 100
Дворник		
7.28.	- за высокое качество уборки закрепленной территории	до 50
7.29.	- за интенсивность работы в осенне-зимний период	до 50
7.30.	Премияльные выплаты работникам по итогам работы за месяц. При наличии экономии фонда оплаты труда в пределах утвержденного фонда работникам устанавливаются единовременные стимулирующие выплаты (премиальные выплаты).	до 500
7.30.1.	- за проведение особо значимых мероприятий на(проведение открытых занятий, праздников на высшем уровне, выполнение обязанностей секретаря, участие в комиссиях и т.д.)	
7.30.2.	- за участие и высокие результаты работы в организации ремонтных работ и подготовка учреждения к новому учебному году	
7.30.3.	- за активное и результативное участие во внутренних мероприятиях детского сада: участие в качестве актеров на праздниках, Дне открытых дверей	
7.30.4.	- за активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке игровых площадок, территории детского сада	
7.30.5.	- за отсутствие долгов по родительской плате	

7.31. Согласно ст. 191 Трудового кодекса РФ выплата премий является поощрением за добросовестное исполнение трудовых обязанностей. Основанием для премирования является:

- достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- увеличенный объем работ;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- особый режим работ, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организации и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения среди населения;
- участие в инновационной деятельности.

7.32. Премияльные выплаты включают в себя премии за качество, которые устанавливаются работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результаты и качество работы.

7.33. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются директором учреждения.

7.34. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц, на основании критериев оценки результативности работников.

7.35. Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с очередным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособностью премия по итогам работы выплачивается пропорционально отработанному времени, с учетом личного вклада работников в общий результат работы, и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

7.36. При наличии у учреждения доходов полученных за счет средств поступающих от иной приносящий доход деятельности, средства могут быть направлены как на увеличение фонда оплаты труда, так и на выплату премии - до 100% от поступающих средств на расчетный счет учреждения.

7.37. Конкретный размер премии устанавливается приказом директора.

VIII. Установление иных выплат

8.1. Работникам Учреждения за счет средств поступающих от приносящей доход деятельности, выплачивается материальная помощь при наличии средств учреждения.

8.2. Материальная помощь работникам учреждения оказывается в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет);
- в связи с выходом на пенсию;
- при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар);

- в связи со смертью близкого родственника (матери, отца, детей, жены, мужа);
-на приобретение дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов.

8.3. Решение об установлении конкретных выплат работникам оформляется приказом директора.

8.4. Основанием для оказания материальной помощи служит: личное заявление работника на имя директора, приказ директора МАДОУ.

8.5. Материальная помощь выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности по заявлению работника в размере до 1 ФОТ.

Примечание: 1 ФОТ включает должностной оклад, районный коэффициент и северную надбавку.

IX. Порядок регулирования уровня заработной платы заместителя руководителя учреждения

9.1. Заместителю руководителя устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы заместителя руководителя (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в следующих размерах:

N п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0

Примечание:

По результатам выполнения показателей эффективности работы учреждения предельное значение коэффициента кратности может быть увеличено:

- на 1,0 - для заместителя руководителя учреждения являющейся автономным учреждением;

9.2. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заместителя руководителя учреждения.

9.3. При расчете среднемесячной заработной платы работников организации, заместителя руководителя, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

9.4. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, устанавливается приказом директора с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с [пунктом 9.1](#) настоящего Положения.

9.5. Директор осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителя руководителя к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения **коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 9.1 настоящего Положения.**

Х. Заключительные положения

10.1 Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за вредные условия труда, за ведомственные награды, компенсационные выплаты устанавливаются тарификационной комиссией и утверждаются директором Учреждения ежегодно при тарификации в пределах фонда оплаты труда.

10.2 Доплаты по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников устанавливаются комиссией, согласно Положению об оценке эффективности деятельности педагогических работников раз в квартал.

10.3 Все доплаты и надбавки к должностным окладам устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

10.4 Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

10.5 Доплаты и надбавки устанавливаются всем работникам учреждения.

10.6 Установление надбавок и доплат, их изменение или снятие оформляется приказом по Учреждению.

10.7 Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшихся экономий фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, тарифных ставок, оптимизации штатной численности в пределах средств выделенных на оплату труда учреждения, а также средств платных образовательных услуг, средств присмотра и ухода.

10.8 Снятие надбавок и доплат осуществляется по следующим причинам:

10.8.1 Окончание срока действия надбавок и доплат.

10.8.2 Окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты.

10.8.3 Снижение качества работы по утвержденным показателям.

10.8.4 Отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

10.8.5 Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и исполнительской дисциплины, некачественной подготовки к педагогическому совету, невыполнение решений педагогического совета.

10.9 Нарушение Кодекса профессиональной этики педагогических работников, проявления грубости с коллегами и родителями.

10.10 Надбавки и доплаты могут быть снижены за месяц, квартал, полугодие, учебный год.